

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI  
SE-KECAMATAN REMBANG  
KABUPATEN REMBANG**

**ARTIKEL JURNAL**

**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Pendidikan  
Universitas Negeri Yogyakarta  
untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan**



**Oleh :  
Maulana Faliqul Isbahi  
NIM 08101244037**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN  
JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA  
SEPTEMBER 2013**

## PERSETUJUAN

Jurnal yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri Se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang**” yang disusun oleh **Maulana Faliqul Isbahi, NIM 08101244037** ini telah disetujui dosen pembimbing.

Pembimbing I,



MM. Wahyuningrum, M.M.  
NIP 19571021 198403 2 001

Yogyakarta, September 2013

Pembimbing II,



Dr. Udik Budi Wibowo, M. Pd.  
NIP 19610614 198702 1 001

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA GURU SD NEGERI SE-KECAMATAN REMBANG, KABUPATEN REMBANG**

Oleh: Maulana Faliqul Isbahi, Manajemen Pendidikan/Administrasi Pendidikan  
[Faliqul@hotmail.com](mailto:Faliqul@hotmail.com)

## **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang; (2) Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang; (3) pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Subyek penelitian adalah semua guru SD Negeri yang berstatus sebagai PNS aktif se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang dengan jumlah populasi 485 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate simple random sampling*. Jumlah sampel yang digunakan berjumlah 217 guru. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket. Selanjutnya uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji prasyarat analisis menggunakan uji normalitas data, uji linieritas, uji multikolinieritas. Kemudian uji hipotesis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan; (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 26,79%; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 30,21%; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 57,00%.

Kata kunci: *Motivasi kerja, iklim organisasi, kinerja guru SD Negeri*

## **THE EFFECT OF WORK MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON ELEMENTARY SCHOOL TEACHER'S PERFORMANCE IN REMBANG SUBDISTRICT, REMBANG REGENCY**

### **Abstract**

*This study aims to examine: (1) the effect of work motivation on Elementary School teacher's performance in Rembang Subdistrict; (2) the effect of organizational climate on Elementary School teacher's performance in Rembang Subdistrict; and (3) the effect of work motivation and organizational climate on Elementary School teacher's performance in Rembang Subdistrict. It is a quantitative with survey method research. Subjects were all 485 active civil servant primary school teacher's in Rembang Subdistrict. sampling technique using Proportionate simple random sampling. The number of samples used were 217 teacher's. Data collection techniques using questionnaires. Instrument test using validity and reliability testing. Requirements*

*analysis test using data normality test, linearity test, multicollinearity test. Hypotheses test using multiple regression. The results showed: (1) there is a positive and significant impact between work motivation on primary school teacher's performance in Rembang Subdistrict by 26.79%, (2) there is a positive and significant impact between organizational climate on primary school teacher's performance in Rembang Subdistrict by 30.21%, (3) ) there is a positive and significant impact between work motivation and organizational climate on primary school teacher's performance in Rembang Subdistrict by 57.00%.*

*Keywords: Work motivation, organizational climate, primary school teacher's performance*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan sebuah proses berkesinambungan yang seharusnya tidak boleh berhenti dan harus berjalan seiring dengan usia manusia. Pendidikan yang bermutu dan berkualitas tentunya akan menghasilkan sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya lainnya. Dalam perkembangan pembangunan di Indonesia di masa mendatang pendidikan merupakan kunci pokok dimana pendidikan diharapkan dapat menjadi penggerak masyarakat Indonesia untuk meningkatkan kualitas keberadaannya serta mampu berpartisipasi dalam gerak pembangunan.

Guru merupakan komponen terpenting dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas sesuai dengan cita-cita luhur bangsa yang tertuang dalam Tujuan Pendidikan Nasional. Oleh sebab itu, dibutuhkan sikap profesional guru dalam proses pembelajaran. Tanpa sikap professional suatu institusi seperti lembaga pendidikan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal. Guru sebagai tenaga pendidik adalah tokoh yang paling banyak bergaul dan berinteraksi dengan para murid dibandingkan dengan personel lainnya di sekolah. Guru bertugas merencanakan serta melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan bimbingan dan pelatihan, melakukan penelitian dan pengkajian, dan membuka komunikasi dengan masyarakat. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa guru merupakan kunci keberhasilan sebuah lembaga pendidikan. Baik atau buruknya perilaku atau cara mengajar guru akan sangat mempengaruhi citra lembaga pendidikan.

Riset yang sudah dilakukan oleh Koster pada tahun 2002 (Cepi Triatna, 2008: 51) menyatakan bahwa kinerja guru akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas sekolah. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa salah satu sub variabel penentu keefektifan sekolah adalah kinerja guru. Guru yang memiliki kemampuan dan kualitas mengajar yang baik akan memberikan kontribusi terhadap keefektifan sekolah. Dengan demikian untuk meningkatkan mutu pendidikan, diperlukan guru-guru yang berkinerja tinggi dalam mengajar, yang menganggap bahwa mengajar adalah sebuah tugas melayani untuk mencerdaskan anak bangsa demi tercapainya tujuan pendidikan nasional. Banyak upaya yang sudah dilakukan oleh pemerintah dalam upaya meningkatkan kinerja guru, misalnya dengan memberikan pelatihan, peningkatan kesejahteraan guru, dan berbagai kebijakan yang lainnya.

Undang-Undang Nomer 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengatur secara rinci mengenai profesionalisme dan bagaimana penghitungan kinerja dan penghargaan berbasis kesejahteraan guru. Peraturan perundangan tersebut hanya berfokus kepada mengatur kinerja guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan disisi lain tidak mengatur posisi guru non-PNS. Dari hal tersebut bisa di asumsikan bahwa guru PNS adalah guru yang profesional, dalam hal ini kinerja guru PNS lebih baik dibandingkan guru non-PNS.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis mengenai motivasi kerja guru PNS di SD Negeri se-Kecamatan Rembang, sebagian besar guru terlihat tidak mempunyai semangat untuk mengajar di kelas yang disebabkan tingkah laku siswa yang sering kali membuat guru kesal, guru juga sering datang terlambat dan masih ada siswa yang bermain di luar pada saat jam pelajaran berlangsung. Faktor lain yaitu kurangnya perhatian kepala sekolah terhadap guru dan di lain pihak rendahnya dukungan orang tua siswa dalam mendukung kegiatan belajar mengajar semakin membuat guru malas untuk mengajar dan ketika terjadi sesuatu pada anak didik seluruh tanggung jawab diserahkan sepenuhnya kepada guru.

Iklim organisasi sekolah menurut hemat penulis juga menunjukkan kondisi yang kurang kondusif. Hal ini terlihat dari sarana prasarana sekolah yang kurang memadai serta lingkungan fisik sekolah yang belum ditata dengan teratur. Secara umum tingkat kebersihan sekolah seperti kelas, halaman, WC, kamar mandi masih cukup memprihatinkan. Selain itu kondisi sekolah yang menyangkut hubungan antar individu juga belum kondusif, keadaan ini terlihat dari hubungan antar siswa, hubungan siswa dengan guru, hubungan siswa dengan kepala sekolah, dan hubungan orang tua siswa dengan sekolah masih belum optimal dan belum kondusif. Banyak siswa yang tidak peduli dengan keadaan teman-temannya. Guru-guru bahkan kepala sekolah kurang peduli terhadap kesulitan belajar siswa. Hubungan orang tua siswa dengan sekolah kurang terbina dengan baik. Hal-hal inilah yang perlu diadakan pengukuran terhadap motivasi kerja dan keadaan iklim sekolah serta kaitannya dengan kinerja guru.

Realita di atas menunjukkan bahwa kinerja guru yang ada di sebuah lembaga pendidikan tidak terlepas dari faktor-faktor motivasi kerja dan kondisi iklim organisasi sekolah. Oleh karena itu dalam upaya peningkatan kinerja guru, menarik untuk dikaji lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi dengan kinerja guru.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei penjelasan karena data yang diperoleh berupa angka-angka dan pengolahannya menggunakan metode statistik yang digunakan lalu diinterpretasikan.

### **Waktu dan Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan di SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Terdiri dari 42 SD Negeri. Waktu penelitian yaitu Mei - Juni 2013.

### **Populasi dan Responden Penelitian**

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah semua guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di SD Negeri se-Kecamatan Rembang yang terdiri dari 42 SD Negeri. Penentuan sampel responden ini menggunakan teknik *sampling* yang mengacu pada tabel pengukuran sampel menurut Kretjcie & Morgan (Albertus Heriyanto, 2011: 94) yang paling mendekati dari populasi (485) yaitu 500 dan dapat diambil responden sebanyak 217 orang dengan batas toleransi kesalahan 5%.

Selanjutnya untuk menentukan jumlah responden masing-masing subpopulasi/sekolah terkait persebaran guru yang tidak merata pada tiap unit kerja, dapat ditentukan dengan menggunakan rumus *Proportionate Random Sampling*.

### **Prosedur**

Langkah penelitian ini adalah pra observasi, mengkaji literatur terkait, penarikan hipotesis, pengumpulan data dengan angket, pengujian hipotesis, dan kesimpulan.

### **Data, Instrumen, dan Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan adalah data untuk mengetahui motivasi kerja, iklim organisasi, dan kinerja guru SD Negeri yang didapatkan melalui angket. Alat ukur untuk mengukur variabel pada instrumen penelitian menggunakan skala penilaian (*rating scale*). Untuk menguji validitas data menggunakan validitas isi dan butir, sedangkan untuk uji reliabilitas menggunakan teknik *Alpha Cronbach*.

### **Teknik Analisis Data**

Kegiatan analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini dengan bantuan alat bantu SPSS versi 20.0. Adapun langkah-langkah analisis sebagai berikut:

1. Statistik Deskriptif: statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara melakukan penggambaran data yang telah dikumpulkan dan disajikan ke dalam tabel, grafik, atau diagram yang mana di dalamnya terdapat

perhitungan mean, median, modus, tabel distribusi frekuensi, penyebaran data variasi kelompok melalui rentang data dan standar deviasi.

2. Pengujian prasyarat analisis: uji linearitas dan uji multikolinearitas.
3. Pengujian Hipotesis: uji regresi sederhana dan uji regresi ganda.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

### A. Hasil Analisis Deskriptif

#### 1. Motivasi Kerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang

Berdasarkan pada data yang terkumpul menunjukkan bahwa motivasi kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang 79,26% pada kategori sangat tinggi dan 20,73% pada kategori tinggi (lihat tabel 1). Hal ini berarti bahwa sebagian besar guru sudah menunjukkan motivasi kerja yang sangat tinggi.

Tabel 1. Kategorisasi Motivasi Kerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang

No	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Rendah	23,00 – 40,24	0	0,0
2	Rendah	40,25 – 57,24	0	0,0
3	Tinggi	57,25 – 74,4	45	20,73
4	Sangat Tinggi	57,5 – 92,00	172	79,26
Jumlah			217	100

#### 2. Iklim Organisasi SD Negeri se-Kecamatan Rembang

Berdasarkan pada data yang terkumpul menunjukkan bahwa iklim organisasi 1 SD Negeri se-Kecamatan Rembang 97,23% pada kategori sangat baik dan 2,76% pada kategori baik (lihat tabel 2). Hal ini berarti bahwa sebagian besar SD Negeri sudah menunjukkan situasi dan kondisi sekolah yang sangat baik.

Tabel 2. Kategorisasi Iklim Organisasi SD Negeri se-Kecamatan Rembang

No	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Tidak Baik	21,00 – 36,74	0	0,0
2	Tidak Baik	36,75 – 52,4	0	0,0
3	Baik	52,5 – 68,24	6	2,76
4	Sangat Baik	68,25 – 84,00	211	97,23
Jumlah			217	100



### 3. Kinerja Guru SD Negeri SD Negeri se-Kecamatan Rembang

Berdasarkan pada data yang terkumpul menunjukkan bahwa kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang 76,95% pada kategori sangat tinggi dan 23,04% pada kategori tinggi (lihat tabel 3). Hal ini berarti bahwa sebagian besar guru SD Negeri sudah menunjukkan kinerja yang sangat tinggi di sekolah.

Tabel 3. Kategorisasi Kepuasan Kerja Guru SD di Kecamatan Muntilan

No	Kategori	Rentang Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Rendah	16,00 – 28,04	0	0,0
2	Rendah	28,05 – 40,04	0	0,0
3	Tinggi	40,05 – 52,04	50	23,04
4	Sangat Tinggi	52,05 – 64,00	167	76,95
Jumlah			217	100

## B. Hasil Analisis Pengujian Hipotesis

### 1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Berdasarkan pada analisis regresi sederhana ditemukan hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Regresi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Variabel	Konstanta	R	R <sup>2</sup>	Koefisien	D <sub>f</sub>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Keterangan
Motivasi kerja	17,398	0,754	0,569	0,479	216	7,605	1,960	Signifikan

Hasil pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki koefisien korelasi ( $r_{x_1y}$ ) sebesar 0,754 yang bernilai positif. Hal ini berarti bahwa keeratan hubungan pada tingkatan tinggi dan arah dari hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang adalah positif. Kemudian untuk menguji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dari nilai thitung menunjukkan nilai 2,703 yang lebih besar dari ttabel dengan taraf signifikansi 5% yaitu 1,960 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Oleh karena itu, antara motivasi kerja dengan kinerja guru SD Negeri se-

Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang memiliki hubungan positif dan signifikan.

Besarnya pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja guru SD Negeri dapat diketahui melalui perhitungan koefisien yang dapat dilihat pada persamaan regresi yakni sebesar 0,754, yang berarti nilai kinerja guru SD Negeri akan naik sebesar 0,754 pada satu satuan nilai motivasi kerja dengan asumsi nilai dari variabel motivasi kerja tetap. Besarnya persentase kontribusi dari motivasi kerja dapat diketahui melalui hasil perhitungan sumbangan relatif yaitu 47,00% dan sumbangan efektif sebesar 26,79%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang termasuk dalam kategori tinggi. Indikator yang secara implisit diteliti melalui, tanggung jawab dalam melakukan kerja, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, serta kemandirian dalam bertindak membuktikan bahwa dorongan internal maupun eksternal terhadap guru memunculkan ketertarikan dan persistensi dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Berdasarkan pada analisis regresi sederhana ditemukan hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Hasil Regresi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru

Variabel	Konstanta	R	R <sup>2</sup>	Koefisien	D <sub>f</sub>	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Keterangan
Iklim organisasi	8,116	0,652	0,425	0,625	216	2,143	1,960	Signifikan

Hasil pengujian pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki koefisien korelasi ( $r_{x_1,y}$ ) sebesar 0,625 yang bernilai positif. Hal ini berarti bahwa keeratan hubungan pada tingkatan tinggi dan arah dari

hubungan antara iklim organisasi dengan kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang adalah positif. Kemudian untuk menguji signifikansi koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dari nilai thitung menunjukkan nilai 2,143 yang lebih besar dari ttabel dengan taraf signifikansi 5% yaitu 1,960 ( $t_{hitung} > t_{tabel}$ ). Oleh karena itu, antara iklim organisasi dengan kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang memiliki hubungan positif dan signifikan.

Besarnya pengaruh dari iklim organisasi terhadap kinerja guru SD Negeri dapat diketahui melalui perhitungan koefisien yang dapat dilihat pada persamaan regresi yakni sebesar 0,625, yang berarti nilai kinerja guru SD Negeri akan naik sebesar 0,625 pada satu satuan nilai iklim organisasi dengan asumsi nilai dari variabel iklim organisasi tetap. Besarnya persentase kontribusi dari iklim organisasi dapat diketahui melalui hasil perhitungan sumbangan relatif yaitu 47,00% dan sumbangan efektif sebesar 26,79%. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri.

Dari hasil penelitian diketahui bahwa iklim organisasi SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang termasuk dalam kategori tinggi atau mempunyai kualitas suasana sekolah yang kondusif dimana hubungan antar pribadi, baik hubungan antara atasan dan bawahan maupun hubungan sesama guru terjalin dengan harmonis. Suasana yang terjadi sebagai akibat dari pengaruh sistem sekolah juga bisa berjalan selaras dengan pekerjaan guru, serta lingkungan fisik sekolah yang masih dalam kondisi baik dan terjaga menjadikan guru nyaman dalam bekerja di sekolah.

### 3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang.

Berdasarkan pada analisis regresi ganda ditemukan hasil seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Hasil Regresi Ganda Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru SD Negeri

Variabel	Konstanta	R	R <sup>2</sup>	Koefisien	D <sub>f</sub>	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>	Keterangan
Motivasi kerja	19,511	0,755	0,570	0,521	216	141,773	3,06	signifikan
Iklim organisasi				0,072	216			

Dari hasil Pengujian diketahui bahwa motivasi kerja dan iklim organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan dengan kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Hal ini ditunjukkan bahwa terdapat koefisien korelasi ( $r_{x_1,y}$ ) sebesar 0,755 dan di uji signifikansi dengan uji F yang diketahui yaitu F<sub>hitung</sub> yaitu 141,773 yang lebih besar dari F<sub>tabel</sub> yaitu 3,04. Selain itu juga ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,570, yang berarti motivasi kerja dan iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja guru SD Negeri sebesar 57,0%.

Dengan hasil yang telah ditunjukkan, maka dapat diketahui bahwa faktor motivasi kerja dan iklim organisasi mempunyai pengaruh dengan tingkat signifikansi yang bervariasi dengan kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang. Dengan peningkatan dari motivasi kerja dan iklim organisasi secara optimal, maka akan meningkatkan kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sesuai besarnya pengaruh dari kedua faktor tersebut, tanpa mengesampingkan faktor lain yang belum diteliti dan berpengaruh sebesar 43,0%.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan data yang diperoleh dan dari hasil analisis yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 26,79%.
2. Iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang Sebesar 30,21%.
3. Motivasi kerja dan iklim organisasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang sebesar 57,0%. Selanjutnya 43,0% Kualitas kinerja guru SD Negeri se-Kecamatan Rembang Kabupaten Rembang ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, antara lain adalah kepemimpinan kepala sekolah, profesionalisme guru, dukungan staf, pembiayaan sekolah serta sarana dan prasarana.

### **Saran**

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan pada kesimpulan tersebut antara lain:

1. Pihak sekolah melalui kepala sekolah serta dinas pendidikan Kabupaten Rembang lebih memperhatikan kesejahteraan maupun permasalahan para

guru, sehingga guru lebih menyadari diri akan profesionalismenya sebagai guru PNS serta tanggung jawabnya sebagai seorang pendidik.

2. Kepala sekolah lebih melakukan pendekatan secara personal dalam hal pekerjaan di sekolah serta tegas dan disiplin membina guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepada guru. kondisi lingkungan sekolah baik sarana maupun prasarana tetap dijaga kondisinya dan melakukan perbaikan guna mendukung pekerjaan guru agar lebih efektif dan efisien.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Cepi Triatna. (2008). *Visionary Leadership (Menuju Sekolah. Efektif)*. Jakarta: Bumi Aksara.

Albertus Heriyanto. (2011). *Panduan Penelitian*. Yogyakarta: Prestasi Pustaka.